

Kortdurend vrijwilligerswerk: zegen of vloek?

9

Angela Ellis Paine
Gertrud Malmersjo
Wendy Stubbe

Inleiding

De hoeveelheid vrijwilligerswerk in Engeland lijkt over het algemeen een stijgende lijn te vertonen. De beschikbare gegevens wijzen erop dat meer mensen vrijwilligerswerk doen, en nooit eerder is er van de kant van de overheid zoveel directe aandacht en steun voor vrijwilligerswerk geweest. Wat het aantal vrijwilligers in Nederland betreft wijzen de gegevens op een lichte daling. In beide landen is echter sprake van een aantal veranderingen in de samenleving dat twijfel oproept over de duurzaamheid van vrijwilligerswerk.

De toename van kortdurend, eenmalig of onregelmatig vrijwilligerswerk is goed gedocumenteerd in de VS en een aantal andere landen (zie bijvoorbeeld Handy, Brodeur en Cnaan, 2006; Macduff, 2005; Hall, McKeown en Roberts, 2001). Ook in Engeland (Evan en Saxton, 2005) en in Nederland lijkt er op dit vlak sprake te zijn van een toename. Het beperkte materiaal waarover we beschikken, wijst erop dat de manier waarop mensen vrijwilligerswerk willen doen, aan het veranderen is. Zo vragen vrijwilligers om flexibiliteit wat betreft de tijd die zij investeren; veel vrijwilligers vragen om vrijwilligerswerk met een vooraf vastgestelde duur.

In dit artikel wordt stilgestaan bij de tekenen van een stijging in onregelmatig, kortdurend en, meer in het bijzonder, eenmalig vrijwilligerswerk. Vervolgens wordt gekeken naar tekenen die erop wijzen dat organisaties mogelijkheden beginnen te creëren om aan deze groeiende vraag naar flexibiliteit te voldoen. Er wordt aandacht besteed aan de gevolgen van deze ontwikkelingen, zowel voor de organisaties als het individu. En er

wordt gekeken naar de mogelijke voordelen en nadelen van kortdurend en eenmalig vrijwilligerswerk. Daarbij wordt zo mogelijk het bewijsmateriaal uit Engeland telkens vergeleken met het materiaal dat in Nederland is gevonden.

In de conclusie wordt ingegaan op de gevolgen van kortdurend vrijwilligerswerk voor datgene wat door Meijs, Ten Hoorn en Brudney (2006) *volunteerability* wordt genoemd, ofwel de combinatie van factoren die bepalend is voor de mate waarin iemand bereid en in staat is om vrijwilligerswerk te doen. Het artikel eindigt met enkele suggesties voor organisaties, beleidsmakers en onderzoekers met betrekking tot de gevolgen die deze veranderingen in de patronen van vrijwilligerswerk kunnen hebben voor de duurzaamheid van vrijwilligerswerk op de lange termijn.

Het artikel is gebaseerd op een inventarisatie van bestaand onderzoek, aangevuld met drie nieuwe (korte) empirische onderzoeken. De websites van de vijftig grootste vrijwilligersorganisaties van het Verenigd Koninkrijk zijn bekeken om te beoordelen in hoeverre deze organisaties op hun website actief aandacht schenken aan of de nadruk leggen op mogelijkheden tot eenmalig of 'flexibel' vrijwilligerswerk. Daarnaast is een online onderzoek verricht onder managers van vrijwilligers en via een e-mailnieuwsbrief onder leden van *Volunteering England*. Daarop kwamen vijftig reacties binnen, hoofdzakelijk van vrijwilligerscoördinatoren, maar ook van enkele organisaties uit de infrastructuur van vrijwilligerswerk. In het onderzoek is gevraagd naar de mening van deze betrokkenen over wijzigingen in de patronen van vrijwilligerswerk, en de manieren waarop een eventuele

toename van kortdurend vrijwilligerswerk van invloed is (positief of negatief) op organisaties die werken met vrijwilligers. Diepte-interviews zijn vervolgens gehouden met vertegenwoordigers van zes grote organisaties die met vrijwilligers werken en organisaties uit de infrastructuur van vrijwilligerswerk. Dezelfde diepte-interviews zijn in Nederland gehouden, met lokale partners die activiteiten hebben georganiseerd in het kader van *Make A Difference Day*.

Veranderingen bij mensen (de aanbodzijde): toename van kortdurend vrijwillige inzet?

Gegevens uit een aantal bronnen in Engeland doen vermoeden dat er sprake is van een wijziging in de frequentie en intensiteit van vrijwillige inzet door individuen. De afgelopen zes jaar is om het andere jaar een *Citizenship Survey* gehouden door de overheid. De resultaten daarvan vormen de meest consistente gegevensverzameling over trends in het vrijwilligerswerk tot nu toe.

In 2001 bleek uit dit onderzoek dat 39% van de volwassenen de afgelopen 12 maanden minimaal één keer vrijwilligerswerk had verricht. In 2005 was dit percentage aanzienlijk gestegen, tot 44% (Kitchen, Michaelson, Wood en John, 2006). Dit wijst op een stijging van het totale aantal mensen dat vrijwilligerswerk verricht.

Het aantal mensen dat minimaal een keer per maand georganiseerd vrijwilligerswerk verrichtte, is tussen 2001 en 2005 nauwelijks veranderd. De cijfers laten een gestage stijging zien van 27% in 2001, naar 28% in 2003 en naar 29% in 2005. Het gemiddelde aantal uren dat deze vrijwilligers investeren, is evenmin aanzienlijk gewijzigd gedurende deze periode. In 2005 besteedden vrijwilligers - die ten minste eenmaal per maand vrijwilligerswerk verrichtten - gemiddeld 11,9 uur aan vrijwilligerswerk.

In Engeland zijn meer mensen betrokken bij ongeorganiseerd vrijwilligerswerk dan bij georganiseerd vrijwilligerswerk. Ook hier is de tendens groei in het aantal vrijwilligers, maar stagnatie in de tijdsinvestering. Uit het *Citizenship Survey* van 2005 bleek dat 68% in de 12 maanden voorafgaand aan het interview, minimaal één keer ongeorganiseerd vrijwilligerswerk had verricht, terwijl 37% dat minimaal eens per maand had gedaan.

In Nederland blijft de participatie aan vrijwilligerswerk redelijk constant, volgens sommige onderzoeken. Andere onderzoeken zien zelfs een (lichte) afname. Ook het aantal vrijwilligersuren neemt volgens de meeste onderzoeken af. Het percentage organisaties dat een tekort aan vrijwilligers meldt, is aanzienlijk. Anno 2005 doen ruim vier miljoen Nederlanders vrijwilligerswerk, gemiddeld vier tot vijf uur per week. Het meeste vrijwilligerswerk wordt verricht door mensen tussen de 40 en 60 jaar (Kuperus en Steenbergen, 2006).

De recente gegevens lijken er op te wijzen dat het gros van de nieuwe vrijwilligers zich af en toe, maar niet regelmatig, inzet. Met andere woorden, naar analogie van Brudney en Meijs (2005), het aantal 'reguliere' vrijwilligers neemt toe, maar het karakter van deze groep begint langzaam maar zeker te veranderen.

In een rapport van Evans en Saxton (2005) over de vrijwilliger in de 21e eeuw wordt gesteld dat mensen kiezen voor kortstondiger en flexibeler manieren om hun tijd te spenderen. De redenatie hierbij is dat mensen in het Verenigd Koninkrijk, doordat zij over steeds meer geld maar minder tijd beschikken, kieskeuriger worden ten aanzien van de organisaties waaraan zij hun tijd willen aanbieden. Een rapport over de houding van jongeren ten opzichte van vrijwilligerswerk liet zien dat organisaties, om jongeren te bereiken, vooral flexibele activiteiten in groepsverband moeten aanbieden met een vooraf vastgestelde duur. Ook het organiseren van 'proefsessies' bleek een goed middel om nieuwe vrijwilligers te laten uitvinden wat vrijwilligerswerk inhoudt en in welke activiteiten zij geïnteresseerd zijn (Ellis, 2004). Soortgelijke argumenten zijn naar voren gebracht over het aantrekken van andere groepen mensen, met name die welke van oudsher ondervertegenwoordigd zijn als vrijwilliger in Engeland (zie bijvoorbeeld IVR, 2004).

De nieuwe vrijwilliger?

Het bovenstaande heeft ons ertoe gebracht nauwkeuriger te kijken naar degene die vrijwilligerswerk doet. Is de tendens om zich alleen kortdurend vrijwillig in te zetten universeel of is deze alleen op bepaalde groepen vrijwilligers van toepassing?

Uit het *Citizenship Survey* van 2005 (Kitchen, Michaelson, Wood en John, 2006) kwam naar voren

dat mensen in welvarende regio's eerder en regelmatig (georganiseerd) vrijwilligerswerk verrichten dan degenen in achtergestelde gebieden. Vrouwen zijn, eerder dan mannen, bereid om overal en regelmatig vrijwilligerswerk te doen. De gegevens over vrijwilligerswerk door verschillende etnische groeperingen zijn meer divers. Uit recent onderzoek blijkt dat er met betrekking tot regelmatig, georganiseerd vrijwilligerswerk weinig verschillen zijn tussen blanken, zwarten en mensen van een gemengd ras. Maar wat ook blijkt is dat Chinezen en Aziaten minder vaak regelmatig, georganiseerd vrijwilligerswerk verrichten.

Het merendeel van de Nederlandse vrijwilligers is blank en relatief hoog opgeleid, en heeft meestal een betaalde baan. Mannen zijn even vaak vrijwilliger als vrouwen. Opvallend is dat kerkgangers tweemaal zo vaak vrijwilligerswerk doen als buitenkerkelijken. Ook laagopgeleiden en leden van etnische minderheden zijn relatief ondervertegenwoordigd in het vrijwilligerswerk (Kuperus en Steenbergen, 2006).

Hoewel nieuwe vrijwilligers minder regelmatig vrijwilligerswerk lijken te verrichten, is het moeilijk om uit deze nationale gegevens harde conclusies te trekken. Zijn de manieren waarop mensen vrijwilligerswerk verrichten echt aan het veranderen? Welke invloed heeft dat op de organisaties die met vrijwilligers werken? Hoe reageren zij op de veranderende eisen van vrijwilligers? Verandert de vraagzijde in het vrijwilligerswerk met het oog op de veranderingen in de aanbodzijde? Of omgekeerd?

Organisatieveranderingen (de vraagzijde): meer flexibiliteit?

Of er nu feitelijk wel of niet een verschuiving heeft plaatsgevonden in de manier waarop mensen vrijwilligerswerk verrichten, het lijkt erop dat een eventuele verschuiving zowel invloed heeft op de manier waarop organisaties vrijwilligers proberen in te schakelen als op het karakter van de mogelijkheden die zij bieden.

Uit een enquête onder vrijwilligerscoördinatoren in Engeland blijkt dat deze trend onmiskenbaar bestaat. Op de vraag of de door hun organisaties geboden mogelijkheden voor vrijwilligerswerk de afgelopen vijf jaar veranderd zijn als gevolg van een verschui-

ving in de eisen van potentiële vrijwilligers, antwoorden de meeste organisaties bevestigend. De veranderingen die het meest worden genoemd zijn een toename in het aanbod van kortdurend vrijwilligerswerk, en het feit dat organisaties over het algemeen steeds meer flexibiliteit bieden wat betreft de tijdsbesteding die zij van vrijwilligers vragen of verwachten. Een respondent formuleert het als volgt:

“Steeds meer vraag naar eenmalige en flexibele mogelijkheden, waarbij mensen hier en daar een stukje voor hun rekening kunnen nemen.”

Een kleiner aantal respondenten spreekt over een toename van het aantal eenmalige evenementen, vooral gericht op bepaalde groepen vrijwilligers zoals studenten en werknemers. Een van de respondenten formuleert het als volgt:

“Veel vrijwilligers zijn pas afgestudeerden die op zoek zijn naar een kortdurende vrijwilligersfunctie waarin zij betrokken worden bij complexere taken en snel ervaring kunnen opdoen, zodat zij sneller betaald werk kunnen gaan doen. Daarnaast hebben we bij het werken met studenten ondervonden dat we veel meer mensen kunnen interesseren voor vrijwilligerswerk als we eenmalige ‘uitdagingen’ creëren (bijvoorbeeld een schoolbibliotheek schilderen). Het idee om regelmatig beschikbaar te moeten zijn, lijkt bepaalde mensen echt af te schrikken, maar ze zijn graag bereid om op een vrije zaterdag de verfkwest te komen hanteren. Het interessante daarbij is dat deze mogelijkheden contrasteren met de ‘betekenisvolle’ functies waarin men zich persoonlijk kan ontplooiën, en die de tendens zijn geworden in de sector. Veel mensen willen echt zo nu en dan iets praktisch doen, het gevoel hebben dat zij hun handen uit de mouwen steken voor een ander.”

Resultaten van dit onderzoek uit Engeland en Nederland wijzen er echter op dat de verschuiving naar kortdurend vrijwilligerswerk niet inhoudt dat de vrijwilligers zich over het algemeen minder inzetten. Deze kort werkende vrijwilligers kunnen telkens weer naar een organisatie terugkomen, maar ze willen zich gewoon niet vastleggen voor regelmatig werk:

“Wij ondervinden dat vrijwilligers steeds meer op zoek zijn naar kortdurend vrijwilligerswerk, op tijden die

hun het beste uitkomen, maar zich toch regelmatig willen inzetten (wij noemen dat serievrijwilligerswerk)."

Een aantal respondenten meldt dat vrijwilligers steeds vaker vrijwilligerswerk met een vooraf vastgestelde duur willen. Het soort werk dat kan worden verricht op basis van een dag, een week, een maand, of een halve dag per maand gedurende een periode van een half jaar. Daarbij is het voor (potentiële en bestaande) vrijwilligers belangrijk dat het werk een vaste begin- en einddatum heeft.

De helft van de ondervraagden in Engeland heeft kortdurend en/of eenmalig vrijwilligerswerk gestimuleerd. Een aantal respondenten geeft aan dat hun organisaties activiteiten, uitdagingen of evenementen voor één dag stimuleren, terwijl anderen geldinzamelingsacties, sportmanifestaties, festivals of 'vrijwilligersvakanties' organiseren.

Een kijkje op de websites van vijftig grote vrijwilligersorganisaties in Engeland bevestigt deze tendens. Hoewel organisaties wijzen op de mogelijkheid van kortdurend vrijwilligerswerk en werk met een vooraf vastgestelde duur, maakt een substantiële minderheid geen melding van de tijdsbesteding (frequentie of duur) die van de vrijwilligers wordt gevraagd. Wanneer een flexibele tijdsbesteding wordt geboden, is dit vaak functieafhankelijk. Een aantal organisaties propageert op hun website mogelijkheden voor werknemersvrijwilligerswerk, andere promoten eendaagse of eenmalige evenementen met het karakter van een uitdaging.

Evenementen

Een andere indicatie voor deze tendens is het in het leven roepen van de jaarlijkse *Make A Difference Day* van CSV, aantoonbaar een van de grootste promotors van eenmalig vrijwilligerswerk in Engeland. In 2005 deden ongeveer 114.000 mensen mee met MADD, door zich in te zetten voor ruim 4.000 activiteiten.¹ Van degenen die meededen, besteedde 80% een half jaar later nog steeds tijd aan vrijwilligerswerk.² In Nederland werd in 2006 *Make a Difference Day* voor de tweede keer gehouden. Er deden ongeveer 37.000 mensen aan 1.300 activiteiten mee. Een nieuwer ini-

tiatief van CSV in Engeland is *Go London*, dat regelmatig mogelijkheden voor vrijwilligerswerk aanbiedt voor één dag (of eigenlijk vier uur) in het weekend, bij organisaties in heel Londen. Volgens de website worden er door het jaar heen ongeveer vijftig Go-dagen gehouden, door heel Londen, waarbij 'gemakkelijk' vrijwilligerswerk wordt gecombineerd met 'geen verplichtingen', en mensen op verschillende locaties verschillende activiteiten kunnen proberen. In 2005 deden 1.100 mensen op 54 plaatsen mee aan Go, waarvan 728 ten minste één evenement bijwoonden.³

Samenwerking

Eenmalig of kortdurend vrijwilligerswerk maakt het, volgens respondenten in Engeland, mogelijk vrijwilligers te delen. Door kort werkende vrijwilligers over organisaties te verdelen, kan de vrijwilligers een grotere mate van flexibiliteit worden geboden, waardoor zij mogelijkheden kunnen kiezen bij verschillende organisaties en zo beter in staat zijn iets te vinden dat bij hun behoeften en eisen aansluit. In Nederland zijn organisaties nog niet zo ver, vrijwilligerswerk is toch vooral organisatiegebonden.

Een verandering?

Het feit dat het aantal mogelijkheden voor kortdurend vrijwilligerswerk is toegenomen, betekent op zich nog niet dat daarmee ook het langdurende vrijwilligerswerk is afgenomen. Organisaties, zowel in Engeland als in Nederland, geven aan dat het moeilijker is geworden om functies te vervullen waarvoor mensen zich voor een langere periode moeten vastleggen. Maar flexibele en kortdurende soorten van vrijwilligerswerk zijn nog verre van gebruikelijk.

Enkele organisaties voeren aan dat het toegenomen aanbod aan kortdurende taken meer een reactie is op vragen van een nieuwe groep vrijwilligers. Meer in het bijzonder, dat het een poging is een bredere groep vrijwilligers aan te trekken. Met andere woorden, niet de eisen van vrijwilligers veranderden, maar organisaties zijn zich nu beter bewust van het feit dat zij flexibeler moeten zijn in hun aanpak als zij hun vrijwilligersbestand willen diversifiëren. Een van de respondenten formuleert het als volgt:

¹ http://www.do-it.org.uk/magazin/news/make_a_difference_day_2006

² www.byc.org.uk

³ <http://www.csv.org.uk/Volunteer/Part-time/GO/Support+GO.htm>

“Vrijwilligersorganisaties worden zich steeds meer bewust van de diversiteit (of het ontbreken daarvan) van hun vrijwilligersbestand; het creëren van mogelijkheden nieuwe stijl is eerder een reactie daarop, dan een duidelijke ‘vraag’ van potentiële vrijwilligers. In zekere zin creëren wij die vraag, net als bij het verkopen van een nieuw product.”

Dit idee van het ‘verkopen van een product’ of de verschuiving naar een verfijndere marketingbenadering van vrijwilligerswerk, wordt ook door andere respondenten genoemd. Er is dus niet zozeer sprake van een veranderende vraag van potentiële vrijwilligers, maar organisaties zijn slimmer geworden wat betreft de manier waarop zij hun mogelijkheden moeten verkopen om nieuwe groepen mensen aan te trekken. De noodzaak voor organisaties om deze overgang te maken, wordt in een aantal rapporten genoemd. Zo voeren Evans en Saxton (2005) in een verslag over het vrijwilligerswerk in de 21e eeuw aan dat organisaties moeten erkennen dat vrijwilligerswerk een product is dat mensen willen kopen - zij roepen op tot een ‘productisering van vrijwilligerswerk’.

Meer in het algemeen opperde een respondent dat de toename van kortdurend en eenmalig vrijwilligerswerk niet alleen simpelweg een reactie is op veranderende eisen van vrijwilligers, maar ook op het veranderende karakter van organisaties:

“Tot op zekere hoogte ...is de verschuiving een reactie op veranderende eisen van vrijwilligers..., hoewel deze ook aansloot op de behoeften van onze organisatie. Voorheen hadden we vrijwilligerswerk ingedeeld in een structuur van sectoren en regio's, maar dit is de afgelopen vijf tot tien jaar ingrijpend veranderd als gevolg van de veranderende behoeften van ons werk en nieuwe werkerterreinen. Afgezien daarvan is er beslist een stijging in het aantal vrijwilligers dat wel 's avonds of in het weekend vrijwilligerswerk wil verrichten, maar niet binnen een sectorale of regionale structuur...”

Het lijkt er dus op dat er wel degelijk sprake is van een verschuiving naar kortdurend en eenmalig vrijwilligerswerk, maar dat deze niet zo groot is als verwacht. Welke invloed heeft dat op organisaties die met vrijwilligers werken? Kan de vraagzijde (organisaties) de

uitdaging aan die wordt gesteld door de aanbodzijde (de potentiële vrijwilliger)? En meer nog, wat is de invloed buiten de organisaties op het concept en de duurzaamheid van vrijwilligerswerk zelf?

Zegen?

Organisaties in Engeland en Nederland vinden dat het inschakelen van vrijwilligers voor kortdurend of eenmalig werk zeker voordelen met zich meebrengt. Veel organisaties benadrukten dat zij kortdurende of eenmalige activiteiten moeten aanbieden om de vrijwilligers aan te trekken die ze nodig hebben.

Nieuwe vrijwilligers aantrekken

Het meest genoemde voordeel van kortdurend en eenmalig vrijwilligerswerk is dat het organisaties in staat stelt een andere groep vrijwilligers aan te trekken. De meeste respondenten zijn het erover eens dat kortdurend vrijwilligerswerk (bijvoorbeeld via evenementen als *Make A Difference Day*) het mogelijk maakt meer en meer diverse groepen mensen aan te trekken. In het bijzonder in Engeland lukt het organisaties hierdoor grotere aantallen jongeren aan te trekken. Er is echter zowel in Engeland als Nederland geen sprake van vervanging - waarbij traditionele vrijwilligers onregelmatige vrijwilligers worden - maar van uitbreiding van het vrijwilligersbestand.

Langdurige betrokkenheid creëren

Een veronderstelling die aan de basis van vele gesprekken lag, is dat mensen die eenmaal vrijwilligerswerk hebben gedaan, zelfs als dat slechts voor een eenmalig, eendaags evenement is, in de toekomst sneller geneigd zullen zijn nog eens terug te komen. Deze mogelijkheden worden door de organisaties dan ook gezien als een kans om mensen aan de haak te slaan, hen te laten proeven van het vrijwilligerswerk en vervolgens aan te zetten tot een langduriger betrokkenheid. Een van de respondenten in Engeland formuleert het als volgt:

“Meer vrijwilligers - mensen binnenhalen met een kleiner verzoek en dan gaan ze vervolgens meestal meer tijd aan vrijwilligerswerk besteden.”

In Nederland is echter nog geen bewijs voor deze veronderstelling gevonden.

Natuurlijk is er bewijs dat mensen zonder ervaring in vrijwilligerswerk gewoon niet weten wat ze kunnen verwachten, en dat zij vaak te weinig zelfvertrouwen hebben om zich op te geven voor een functie die regelmatige inzet op lange termijn vergt (IVR, 2004). Er zijn ook tekenen dat een eerdere ervaring met vrijwilligerswerk een van de beste voorspellers is voor vrijwilligerswerk in de toekomst. Mensen via eenmalige evenementen laten kennismaken met vrijwilligerswerk kan daarom een effectieve manier zijn om het toekomstige reguliere vrijwilligersbestand op te bouwen. Het is echter niet duidelijk of mensen onder invloed van deze eerste ervaring terugkeren naar dezelfde organisatie, of dat ze naar een andere organisatie gaan.

Opleving van de organisatie

Door organisaties in Engeland wordt gesteld dat kortdurend en eenmalig vrijwilligerswerk ook een gunstig effect heeft op organisaties. Het biedt een algemene en hernieuwde stimulans voor activiteiten. De ontwikkeling dwingt organisaties creatief te zijn. Onduidelijk is of dit een stimulans is voor alle organisaties of alleen voor organisaties die reeds in bepaalde mate flexibel zijn.

Het imago van het vrijwilligerswerk verbeteren

Het verbeteren van het imago van vrijwilligerswerk wordt alom erkend als mogelijk voordeel van kortdurend - en vooral evenementachtig - vrijwilligerswerk. Vooral bij evenementen is er - in potentie - positieve aandacht vanuit de media. De indruk bestaat dat mensen, die voor het eerst vrijwilligerswerk doen, over het algemeen 'verrast' worden door de flexibiliteit van het aanbod van organisaties. Een aantal organisaties spreekt over een mogelijke 'enorme impact' op het imago van vrijwilligerswerk. Het verschaffen van flexibelere kortdurende mogelijkheden wordt enerzijds gezien als een indicatie dat organisaties hun vrijwilligers waarderen en naar hen luisteren. Anderzijds lijkt het dat organisaties meer 'klantgericht' zijn geworden. De persoonlijke gevolgen van vrijwilligerswerk worden in toenemende mate erkend en onder de aandacht gebracht, waarbij vrijwilligerswerk wordt beschouwd als een middel tot persoonlijke ontplooiing en loopbaanontwikkeling. Dat daagt organisaties uit om na te denken over de wenselijkheid van het langdurig binden van vrijwilligers, omdat individuele ontwikkeling een deel van het doel wordt.

Of vloek?

Welke mogelijke gevaren of problemen brengt het voor de organisaties met zich mee? Wat zijn de nadelen van dit soort vrijwilligerswerk en de inzet van vrijwilligers?

Meer tijd nodig voor het managen van vrijwilligers

De grootste zorg is de extra werklast die deze soort activiteiten met zich meebrengt voor de organisaties. Enkele organisaties ondervinden dat kortdurend vrijwilligerswerk extra werk en uitgaven voor de organisatie met zich meebrengt. De grootste gevolgen liggen op het vlak van personeelstijd voor het opzetten en beheren van de activiteiten:

"Het grootste nadeel is dat er gewoonlijk veel tijd nodig is voor het plannen van deze projecten, en hoewel vrijwilligers er een goed gevoel over hebben dat ze hebben meegedaan, kan het zijn dat deze projecten alleen vrijwilligers aantrekken die zich niet voor de lange termijn willen binden. Hoewel het vaak gemakkelijk is om aan financiering voor deze kortdurende projecten te komen, wordt er nog meer tijd in beslag genomen door de hoeveelheid werk die erbij komt kijken en de evaluatie, monitoring en rapporten achteraf."

Zoals Handy en Brudney (2006) verderop in deze VIO-uitgave opmerken, zullen de motivatie van vrijwilligers en de wervingsmethodes en het rendement verschillen per soort vrijwilligerswerk. Na bestudering van de gevolgen van onregelmatig vrijwilligerswerk (in vergelijking met verplicht en langdurig vrijwilligerswerk) voor de beheerskosten, concluderen zij dat onregelmatig vrijwilligerswerk weliswaar het goedkoopste kan zijn voor de organisatie als het gaat om integratie in de overige activiteiten, maar ook wel eens het minst rendabel zou kunnen zijn. Interessant genoeg lijken de door ons onderzochte organisaties zowel in Engeland als in Nederland te vermoeden dat de kosten (per vrijwilliger) van deze activiteiten wel eens zwaarder zouden kunnen wegen dan de voordelen.

Een onderliggend probleem is het vermogen van de organisaties om vrijwilligers überhaupt in te schakelen en op effectieve wijze te ondersteunen. Om vrijwilligers te werven en te binden, moeten organisaties investeren in hun ondersteuning. Veel organisaties hebben noch voldoende personeelstijd noch de financiële middelen om vrijwilligers passende ondersteu-

ningsniveaus te bieden. Bij het *National Survey of Volunteering* in 1997 in Engeland werd ontdekt dat 71% van de vrijwilligers vond dat hun vrijwilligerswerk veel beter georganiseerd kon worden (Davis Smith, 1998). Er zijn organisaties met een wachtlijst van potentiële vrijwilligers, die niet over de capaciteit (personeelstijd of budget) beschikken om hen in te schakelen, of om hen effectief te ondersteunen en bezig te houden.

Hager en Brudney (2004) stellen dat organisaties met onregelmatig werkende vrijwilligers geneigd zijn zich minder op het managen van de vrijwilligers te richten, minder in hen te investeren en zich meer te richten op erkenning, monitoring en impactbeoordeling dan organisaties met traditionele vrijwilligers.

Behoeften en verwachtingen op elkaar afstemmen

Het feit dat het aanbieden van kortdurend en eenmalig vrijwilligerswerk betekent dat er een nieuwe groep vrijwilligers wordt aangesproken, brengt op zich al moeilijkheden voor bepaalde organisaties met zich mee. De 'nieuwe' vrijwilligers blijken vaak verschillende vragen en verwachtingen te hebben, en het is mogelijk dat de organisaties te weinig ervaring hebben om daaraan tegemoet te komen.

Zo wordt met name ervaren dat de nieuwe vormen van vrijwilligerswerk niet altijd goed passen bij bestaande dienstverbanden binnen organisaties. Personeelsleden zijn over het algemeen niet 's avonds en in de weekenden beschikbaar, en dat zijn nu precies de tijden waarop vrijwilligers toegang willen hebben tot de mogelijkheden. In Nederland bijvoorbeeld, is vrijwilligerswerk in verzorgingshuizen niet in het weekend mogelijk omdat activiteitenbegeleiders (betaalde medewerkers) dan niet aanwezig zijn. Echter, de behoefte aan vrijwilligers die bewoners bijvoorbeeld bezoeken, lijkt er wel te zijn.

Het werk gedaan krijgen

De respondenten wijzen erop dat slechts bepaalde functies in aanmerking komen voor meer flexibiliteit. Niet iedere functie kan worden aangepast, zo is de stelling. Deze beperking in geschikte functies vormt op haar beurt weer een begrenzing van het aantal mensen dat zich door die functies aangesproken zal voelen. Een aantal organisaties vindt het moeilijk

vacatures die een traditionele, langdurige en regelmatige inzet vergen, op te vullen.

Een van de respondenten in Engeland geeft aan dat het toenemende gebruik van kort werkende vrijwilligers niet zozeer bijdraagt tot de opbouw van het vrijwilligersbestand (de 'reguliere' vrijwilligers), maar eerder het bestand aan potentiële vrijwilligers dat beschikbaar is voor langer durend werk, uitput, waardoor de werving in deze traditionelere vormen van vrijwilligerswerk moeilijker werd. Met andere woorden, er is sprake van een vervangingseffect, waarbij korter werkende vrijwilligers niet worden toegevoegd aan het bestand van vrijwilligers, maar het bestaande bestand vervangen.

De duurzaamheid van vrijwilligerswerk op de lange termijn

Het lijkt erop dat de huidige nieuwe generatie vrijwilligers zich wil binden voor de korte termijn of een bepaalde tijd, aan vrijwilligerswerk met een duidelijk begin- en eindpunt. In reactie op die vraag wordt flexibiliteit in termen van de tijdsbesteding die van vrijwilligers wordt verwacht, door steeds meer organisaties benadrukt, en veel organisaties ontwikkelen ook meer kortdurende mogelijkheden of mogelijkheden met een vooraf vastgestelde duur en eenmalig vrijwilligerswerk. Of dit nu wel of niet echt goed is voor de afzonderlijke organisaties die met vrijwilligers werken en voor de toekomst van het vrijwilligerswerk, is minder duidelijk. Wel is duidelijk dat de organisaties op de een of andere manier op deze stijgende vraag moeten reageren, willen zij niet het risico lopen met een tekort aan vrijwilligers te komen zitten doordat zij werken vanuit een model dat niet meer van deze tijd is.

In navolging van de argumenten van Meijs, Ten Hoorn en Brudney (2006) kan de ontwikkeling van kortdurend of eenmalig vrijwilligerswerk worden gezien als een poging om de *volunteerability* te verbeteren; organisaties werken aan een beter evenwicht tussen vraag en aanbod. Deze erkenning van de noodzaak tot verandering van zowel de vraagzijde als de aanbodzijde van het vrijwilligerswerk is een beweging die zich afkeert van een tendens uit het recente verleden om zich bijna uitsluitend op de aanbodzijde te richten. Hoewel de aandacht in het beleid (en in de praktijk) en in de infrastructuur van het vrijwilligerswerk een

lichte verschuiving naar de vraagzijde laat zien, is het evenwicht nog niet helemaal bereikt.

De stijging van kortdurend en eenmalig vrijwilligerswerk kan worden gezien als een reactie van de organisaties op wat zij hebben ervaren als een bedreiging voor de toekomst van het vrijwilligersbestand op de lange termijn (ofwel van de 'reguliere' vrijwilligers, volgens Brudney en Meijs, 2005). Men lijkt van mening te zijn dat kortdurend vrijwilligerswerk (of vrijwilligerswerk met een vooraf vastgestelde duur) en eenmalig vrijwilligerswerk leidt tot een uitbreiding van het vrijwilligersbestand doordat er nieuwe mensen worden aangetrokken die zich anders niet zouden hebben gemeld.

Het idee om mensen op deze manier in het vrijwilligerswerk binnen te halen, werkt overigens alleen als de ervaring positief is en ondersteuning aanwezig. Er zijn organisaties die niet over de capaciteit beschikken om vrijwilligers effectief te ondersteunen. Als dat eenmalig vrijwilligerswerk was, zouden ze dan nog terugkomen?

In het algemeen lijkt het erop dat de toename van kortdurend vrijwilligerswerk bijdraagt tot de *volunteerability* en het behoud (of zelfs een groei) van het aantal 'reguliere' vrijwilligers. Om het ronduit te zeggen, zoals Handy en Brudney (2006) benadrukken, organisaties kunnen het zich gewoon niet veroorloven om deze nieuwe vrijwilligers en hun vraag naar onregelmatige mogelijkheden te negeren. Ook al lijkt het rendement voor de organisatie - althans op korte termijn - twijfelachtig, op langere termijn bereiken de organisaties waarschijnlijk gewoonweg niet het niveau van

inzet dat zij nodig hebben als ze de manier waarop zij vrijwilligers inschakelen, niet veranderen. Wij denken echter dat dit slechts één deel van de oplossing zal zijn, dat alleen werkt als het geïntegreerd wordt in een veel bredere strategie die de toekomstige duurzaamheid van het vrijwilligerswerk moet garanderen.

De verschuiving naar meer flexibiliteit in de inzet van vrijwilligers kan het imago van het vrijwilligerswerk moderniseren en verbeteren. Het komt tegemoet aan de behoeften van (potentiële) vrijwilligers om zich voor een beperkte tijd te committeren.

Totdat we een completer beeld hebben van de wijze waarop mensen zich inzetten, is het echter moeilijk om conclusies te trekken. We zijn geneigd vrijwilligerswerk geïsoleerd te bezien, als statische activiteiten in een bepaalde tijd en op een bepaalde plaats, zonder echt te begrijpen hoe het vrijwilligerswerk gedurende het leven van een individu verandert en hoe deelname aan de ene activiteit van invloed is op deelname aan een andere. Alleen wanneer we echt het complete plaatje begrijpen, zullen we in staat zijn een goede voorspelling te doen over de levensvatbaarheid van vrijwilligerswerk op de lange termijn.

Het is belangrijk dat we niet vergeten dat, hoewel meer mensen zich inzetten voor kortdurend vrijwilligerswerk, de kern van het vrijwilligersbestand (nog) steeds bestaat uit reguliere, betrokken individuen. Het is daarom van belang ervoor te zorgen dat bestaande vrijwilligers erkend en goed ondersteund worden, en niet genegeerd worden in de jacht naar nieuwe vrijwilligers.

Referenties

- Brudney, J. en Meijs, L. (2005). *Gambling with the Future of Volunteering: The tragedy of the common*, paper gepresenteerd tijdens de jaarvergadering van ARNOVA, Washington DC, 17-19 november 2005.
- CSV (2006). - Go <http://www.csv.org.uk/Volunteer/Part-time/GO/Support+GO.htm>, bekeken op 30/08/06.
- Davis Smith, J. (1998). *The 1997 National Survey of Volunteering*, Institute for Volunteering Research: Londen.
- Ellis, A. (2004). *Generation V: Young people speak out on volunteering*, Institute for Volunteering Research: Londen.
- Evans, E. and Saxton, J. (2005). *The 21st Century Volunteer: A report on the changing face of volunteering in the 21st Century*, nfpSynergy: Londen.
- Hager, M. en Brudney, J. (2004). *Volunteer Management Practices and Retention of Volunteers*, The Urban Institute: Washington.
- Handy, F., Brodeur, N. en Cnaan, R. (2006). 'Summer on the Island: Episodic volunteering' *Voluntary Action* 7(3) p.31-46.

- Handy, F. en Brudney, J. (2006). *'Types of Volunteer Labour: An organisational analysis for management'*.
- Hall, M., McKeown, L., en Roberts, L. (2001). *Caring Canadians, Involved Canadians: Highlights from the 2000 national survey of giving, volunteering and participation*, Ministry of Industry: Ottawa.
- IVR (2004). *Volunteering for All? Exploring the link between volunteering and social exclusion*, Institute for Volunteering Research: Londen.
- Kitchen, S., Michaelson, J., Wood, N. en John, P. (2006). *2005 Citizenship Survey: Active communities topic report*, Department for Communities and Local Government: Londen.
- Kuperus, M., Steenbergen, M. (2006). *The 'Tragedy of the Commons' en het Nederlandse vrijwilligerswerk*. Utrecht: CIVIQ.
- Macduff, N. (2005). *'Societal changes and the rise of the episodic volunteer'* p.49-61 in Brudney, J. (red.) *Emerging areas of volunteering*, ARNOVA: Indianapolis.
- Meijs, L., Ten Hoorn, E. en Brudney, J. (2006 - forthcoming). *'Improving Societal Use of Human Resources: From employability to volunteerability'*, te publiceren in *Voluntary Action*.